

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.

Projektnummer	2466
Projekttitel	feel ISOP – stay sane
Projektträger/in	ISOP –Innovative Sozialprojekte GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	1.6.2014 – 31.7.2016, 26 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	ISOP MitarbeiterInnen
Erreichte Zielgruppengröße	162
Zentrale Kooperationspartner/innen	Steiermärkische GKK
Autoren/Autorinnen	Brigitte Donnelly
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	brigitte.donnelly@isop.at
Weblink/Homepage	www.isop.at
Datum	11.10.2016

1. Kurzzusammenfassung

Das Projekt, Feel Isop – stay sane führte bei allen MitarbeiterInnen zu einer Auseinandersetzung mit einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff und leistete einen Beitrag zur der Stärkung der Ressourcen auf individueller und betrieblicher Ebene. Das Thema Gesundheit im Arbeitsumfeld wurde gestärkt, erhalten und thematisiert. Es sollten die Faktoren sichtbar gemacht werden, die uns im Arbeitsalltag gesund erhalten, um diese zu fördern und jene, die unserer Gesundheit schaden, um Verbesserungen einleiten zu können.

Das Projekt dauerte von 1.6.2014 bis 31.7.2016. Ziel war es, alle ISOP Standorte gleichermaßen von Beginn an einzubeziehen und der Tatsache einer sehr diversen MitarbeiterInnenstruktur gerecht zu werden. Daher wurden die externen Standorte regelmäßig vom Projektteam besucht und bei den Befragungen mit Peer-Gruppen Übersetzungen für MitarbeiterInnen mit nicht-deutscher Muttersprache angeboten. Nach einer Kick-off Veranstaltung und der Abhaltung der Gesundheitszirkel, bei welchen auf die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen in Bezug auf die MitarbeiterInnenstruktur Rücksicht genommen wurde, wurden gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten. Die Maßnahmen wurden, zum Teil in Kooperation mit der steiermärkischen GKK, als Seminare angeboten oder als aufsuchende Maßnahmen, im Rahmen von Arbeitsplatzevaluierungen umgesetzt. Es wurden zwei MitarbeiterInnenbefragungen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden einerseits im Rahmen von Veranstaltungen veröffentlicht, andererseits im Rahmen von Treffen der Steuerungsgruppe in einen Maßnahmenkatalog gegossen. Das gesamte Projekt wurde in einer eigenen Publikation beschrieben und veröffentlicht.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass, um das Erreichen aller MitarbeiterInnen mittels Befragungen zu gewährleisten, eine zeitintensive Peer-Gruppen-Übersetzung die besten Ergebnisse liefert, weiteres dass die zeitlichen Ressourcen von MitarbeiterInnen derart beschränkt sind, sodass Angebote in Seminarform nur bedingt zum Ziel führen und dass eine aufsuchende Angebotsentwicklung eine größere Zahl an MitarbeiterInnen erreicht. Erkannt wurde auch, dass ein Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung, als Prozess, grundsätzlich Zeit braucht, (mehr Zeit, als im Projektzeitraum gegeben) um die gewünschten Ergebnisse zu liefern.

2. Projektkonzept

ISOP hat in den letzten Jahren bereits mehrere Akzente zum Thema "betriebliche Gesundheitsförderung" gesetzt. Zu erwähnen wäre in diesem Zusammenhang eine MitarbeiterInnenklausur zum Thema „Gesundheit und Wohlbefinden“. Weiteres sind Aspekte von Gesundheit und Gesundheitsförderung im implementierten ISOP-Qualitätsmanagement sukzessive thematisiert und von MitarbeiterInnenseite immer wieder auch eingebracht worden. Die Auseinandersetzung mit den bereits gemachten Aktivitäten führte ISOP zu der Erkenntnis, dass die Einzelmaßnahmen zwar gut gemeint waren, sie aber organisatorisch nicht wirklich implementiert werden konnten. Zudem zielten sie in erster Linie auf eine Verhaltensänderung der MitarbeiterInnen ab und weniger auf eine Verhältnisänderung in der Organisation. Das Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung "feel ISOP –stay sane" sollte zu einer Auseinandersetzung mit einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff und der Stärkung der Ressourcen auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene beitragen. ISOP sieht im Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung die Möglichkeit sich auf allen Unternehmensebenen mit den Herausforderungen in der Arbeit im Bildungs- und Sozialbereich auseinander zu setzen. Diese Auseinandersetzung soll sowohl auf der individuellen Ebene der MitarbeiterInnen, als auch auf der organisatorischen Ebene des Betriebes stattfinden. Gesundheit soll im Arbeitsumfeld gestärkt, erhalten und thematisiert werden. Mit dem Projekt "feel ISOP- stay sane" wollten wir sichtbar machen, welche Faktoren uns im täglichen Arbeitsalltag in einem Unternehmen gesund erhalten, um diese zu fördern und allen zugänglich zu machen bzw. welche Faktoren unserer Gesundheit schaden, um Verbesserungen, Adaptierungen, Optimierungen einleiten zu können.

Ausgehend von der Arbeit und den Arbeitsfeldern bei ISOP können vier Faktoren (gesundheitliche Determinanten) genannt werden, die die Arbeit der ISOP MitarbeiterInnen charakterisieren:

- die Arbeit mit sozioökonomisch benachteiligten Zielgruppen
- die Rahmenbedingungen, unter welchen die Arbeit stattfinden muss, werden immer prekärer und schwieriger
- die Frage der gesellschaftlichen Akzeptanz der Arbeit mit benachteiligten Zielgruppen in der Sozial- und Bildungsarbeit
- die MitarbeiterInnenstruktur:
 - a. 80% Frauen, zu einem großen Teil Teilzeit beschäftigt, zu einem mittleren Teil mit Betreuungspflichten
 - b. 36% MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
 - c. 46% ab 45 Jahren
 - d. 90% hohes Ausbildungsprofil, teilweise jedoch nicht ausbildungsadäquat beschäftigt (vgl. Langzeitbeschäftigungslose, MigrantInnen ohne formale Anerkennung, die aufgrund von Auftragsituationen nicht entsprechend beschäftigt werden können)
 - e. 35% Transitarbeitskräfte, d.h. mit befristeter Anstellung

Daraus ergibt sich, dass ein Großteil der ISOP MitarbeiterInnen „arbeitsextern“ belastet ist, vgl. Vorgesichten wie Migrations- und Integrationsbelastungen, (Langzeit-)Arbeitslosigkeitserfahrungen, Arbeitsplatzunsicherheit, Betreuungspflichten, finanzielle Belastungen, zum Teil „mitgebrachte“ gesundheitliche Einschränkungen. Diese formulierten Faktoren können zu erheblichen Belastungen in der Arbeit führen und sich in weiterer Folge auch auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen auswirken. Und werden als Determinanten im Projekt aktiv aufgegriffen.

Das Projekt "feel ISOP –stay sane" erfasste alle Standorte bzw. alle MitarbeiterInnen. Ein definiertes Ziel des Projektes war es, alle ISOP Standorte gleichermaßen von Beginn an einzubeziehen. Aus diesem Grund wurde in allen Standorten eine "feel ISOP –stay sane" Informationsecke eingerichtet. Bei der Umsetzung der Maßnahmen wurde darauf geachtet, dass eine gute Mischung aus regionalen (an den einzelnen Standorten) und überregionalen Aktivitäten angeboten wurden. In der themenspezifischen Bearbeitung in den Gesundheitszirkeln wurde ebenfalls ein Augenmerk darauf gerichtet werden, dass die regionalen Standorte vertreten waren, bzw. ihre spezifischen Ausprägungen Berücksichtigung finden. Durch die Heterogenität der ISOP MitarbeiterInnen (Ältere, MigrantInnen, Frauen) musste vor allem auch zielgruppenspezifisch im Projekt geplant werden, wie zum Beispiel durch die Peer-Gruppen Übersetzungen bei den Befragungen.

Im Sinn der Resilienzstrategie wurde in den Erhebungen und in der Arbeit in den Gesundheitszirkeln und Fokusgruppen der Fokus vor allem auf die Frage "Was hält uns gesund?" gerichtet. Diese Ausrichtung machte nicht nur die Arbeit in der betrieblichen Gesundheitsförderung, im Sinn einer Kohärenzstrategie, umsetzbar, sondern ist, nach unserem Verständnis auch ressourcenschonend, synergieschaffend und eröffnet Handlungsspielräume. Handlungsspielräume, in den begrenzten räumlichen, finanziellen und zeitlichen Settings, in welchen sich ISOP MitarbeiterInnen bewegen.

Mit dem Projekt sollten konkrete Handlungsbedarfe bzw. konkrete Stärken in der Arbeit bei ISOP hinsichtlich eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses formuliert werden und die MitarbeiterInnen für das Thema Gesundheit im ganzheitlichen Sinn sensibilisiert und in die Resilienz-Strategie eingeführt werden. Die Verhältnisse am Arbeitsplatz und die vorhandene Strukturen sollten nach Projektende verbessert sein, sowie das persönliche Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz. Die betriebliche Gesundheitsförderung sollte nach Ende des Projektes dauerhaft im Unternehmen integriert und im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements weitergeführt werden.

Bei allen Angeboten von gesundheitsfördernden Maßnahmen sollte auf die eingangs erwähnte Diversität der ISOP MitarbeiterInnenstruktur Rücksicht genommen werden. Sei es durch regionale, altersspezifische, tätigkeitsspezifische Angebote. Die „ISOP-Welt“ gilt hier gleichsam als Modell für die längst real gewordene Migrationsgesellschaft.

3. Projektdurchführung

Der Projektstart wurde durch die Kick-Off Veranstaltung als ganztägige Klausur für alle ISOP MitarbeiterInnen organisiert. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Mehrzahl der ISOP-MitarbeiterInnen sich tatsächlich mit dem Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung beschäftigten, was in weiterer Folge hilfreich für die Partizipation der MitarbeiterInnen am gesamten Prozess war.

Bei den MitarbeiterInnen-Befragungen wurde entgegen erster anderslautender Überlegungen entschieden, den Fragebogen, trotz zahlreicher unterschiedlicher Muttersprachen der MitarbeiterInnen, nicht zu übersetzen. Eine Übersetzung in so zahlreiche Sprachen hätten das Budget gesprengt und der Aufwand wäre nicht in Relation zum Gesamtprojekt gestanden. Stattdessen wurden die MitarbeiterInnen mit anderer Muttersprache als Deutsch in Peer-Gruppen durch KollegInnen beim Ausfüllen durch mündliche Übersetzung unterstützt. Durch genaue Instruktion der UnterstützerInnen wurde versucht der Gefährdung der Durchführungsobjektivität entgegenzuwirken. Weiteres ist in diesem Zusammenhang zu sagen, dass bei der Beantwortung der Fragebögen nicht nur die Sprache, sondern auch manche Fragenformulierung gerade für bildungsferne Personen schwer verständlich war.

Es wurde darauf geachtet die weiteren Erhebungen, wie Fokusgruppen und Gesundheitszirkel vor allem in jenem Projekt, in welchem nur Personen mit anderer Muttersprache beschäftigt sind, zu erklären und auf das Anliegen der betrieblichen Gesundheitsförderung bezüglich einer aktiven Mitarbeit aller Beschäftigten ausdrücklich hingewiesen.

Bei der Präsentation der Ergebnisse aus den Fragebögen wurde versucht, unterschiedliche Kanäle im Betrieb zu nutzen. Die Ergebnisse wurden sowohl elektronisch, als auch in ausgedruckter Form veröffentlicht, so wie bei spezifischen Treffen, auf unterschiedlichen Ebenen präsentiert, wie z.B. in einer Projektleitungsklausur, bei einem Betriebsratstreffen oder einer Vorstandssitzung. Diese Methode wird als sehr zielführend erachtet, da dadurch das Thema als Querschnittsthema auf allen Ebenen im Betrieb etabliert werden kann.

Die drei Gesundheitszirkel (GZ) wurden unter gewisse Gesichtspunkte gestellt –es gab einen GZ mit der Überschrift "Alter", einen GZ "Teilzeit" und einen GZ "Migrationshintergrund". Die ausgehende Überlegung war, im Sinne der Chancengerechtigkeit, allen Diversitätsmerkmale der MitarbeiterInnenstruktur gerecht zu werden und dadurch eine breitgefächerte Partizipation zu gewährleisten. Allerdings muss gesagt werden, dass diese Überlegung nicht aufging. Vielmehr wurden dadurch Diskussionen bei der Frage, „wer nimmt an welchem GZ teil?“ aufgeworfen, die im Nachhinein betrachtet nicht zielführend waren.

In Fokusgruppen wurden Themen, die sich aus der ersten MitarbeiterInnen- Befragung ergaben, weiter bearbeitet bzw. präzisiert und beschrieben. Diese Fokusgruppen waren nach den einzelnen Tätigkeitsbereichen eingeteilt und lieferten somit eine gute Gesamtübersicht zu den ISOP Arbeitsfeldern und ihren gesundheitsspezifischen Herausforderungen für die MitarbeiterInnen.

Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen (Gesundheitszirkel und Fokusgruppen) wurden in einem Maßnahmenkatalog zusammengefasst und von der Steuerungsgruppe mit Maßnahmenbeschreibungen und Zeitplänen versehen.

Ab Herbst 2015 begannen die Angebote im Rahmen des BGF Projektes. Der Herbst 2015 war, auf Grund der realen Flüchtlingsbewegungen, verbunden mit einem erhöhten Arbeitseinsatz für alle

ISOP MitarbeiterInnen, sei es durch die kurzfristige Initiierung von neuen Angeboten oder die Ausweitung von bereits bestehenden Angeboten. Das machte eine Verschiebung der BGF Angebote notwendig, weshalb um Verlängerung des Projektes um zwei Monate angesucht wurde. Durch diese Verlängerung konnten die Angebote in das Jahr 2016 verschoben werden und die zweite MitarbeiterInnenbefragung auch später angesetzt werden.

Im Zeitraum von April 2015 bis Juni 2016 konnten Sesselmassagen, ein Bewegungsworkshop, ein Ernährungsworkshop, ein Workshop zur Achtsamkeit, Resilienzseminare, ein Rauchfrei-Seminar, ein Seminar „gesundes Führen“, die Weiterbildung „Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter“, eine ISOP Walkinggruppe und der ISOP-Chor angeboten werden. In einer internen Analyse des Projektteams zeigte sich, dass für Angebote im Rahmen von Workshops bei vielen MitarbeiterInnen die zeitlichen Ressourcen nicht da waren, um die Angebote zu besuchen. Um den Effekt der zusätzlichen Belastung zu verhindern, wurden die Angebote der BGF Maßnahmen überdacht und neu gedacht. Das Ergebnis war, mehr in aufsuchende Angebote zu investieren, um mehr MitarbeiterInnen anzusprechen: es wurden Arbeitsplatzevaluierungen durch ArbeitsmedizinerInnen angeboten, die sich in der Arbeitsplatzgestaltung auswirkten; sei es durch den Ankauf von neuen Arbeitsstühlen, durch eine blendfreie Ausgestaltung der Büroräumlichkeiten oder durch die Veränderung in der Aufstellung der PC's oder der Umorganisation des Arbeitsplatzes. Weiters wurden unterstützende Gegenstände, wie ergonomische Mousepads, Handgelenksauflagen oder Fußstützen angekauft. Durch diesen geänderten Zugang, der einen stark aufsuchenden Charakter hat, wurden weitaus mehr MitarbeiterInnen im Rahmen des BGF-Projektes erreicht.

Wie im adaptierten Projektablauf geplant, kam es Ende April 2016 zur zweiten MitarbeiterInnenbefragung. Anfang Juni wurden die Ergebnisse der Befragung der Steuerungsgruppe präsentiert. Der Antrag für die Erlangung des Gütesiegels wurde gestellt. Eine eigene Publikation „feel ISOP –stay sane“ wurde produziert. In der Zeitschrift wurde das gesamte Projekt, inklusive der Ergebnisse aus der 2. Befragung und den angedachten nachhaltigen Schritten nach Ablauf des Projektes zusammengefasst. Für die MitarbeiterInnen ist diese Zeitschrift eine informative Zusammenfassung über das Projekt und hatte einen hohen Informationswert. Diese Zeitschrift wurde bei der Abschlussveranstaltung vorgestellt, gemeinsam mit den Ergebnissen der zweiten MitarbeiterInnenbefragung und der Vorstellung der nächsten Schritte nach dem Ende des BGF –Projektes.

Bei der Abschlussveranstaltung hat sich gezeigt, dass der Zugang, das Thema „Gesundheitsförderung“ nicht durch Vorträge und Workshops, sondern durch, in diesem Fall, ein Improvisationstheater, darstellen zu lassen, ein gut gewählter und äußerst erfolgreicher war. Diese Erkenntnis, die sich über den gesamten Projektzeitraum manifestiert hat, zeigt wiederum, dass die Methoden, um ein Thema wie Gesundheit, am Arbeitsplatz und in den Arbeitsablauf zu bringen, kreativ gewählt werden müssen und in sich einen Neuwert im Unternehmen haben müssen.

4. Evaluationskonzept

Das Projekt wurde intern evaluiert. Am Projektende wurde zum einen, in einer klassischen Prozessevaluierung die Zielerreichung des BGF-Projektes überprüft, zum anderen eine effektorientierte Evaluierung durchgeführt. Ziel war es, die Wirkung der entwickelten Aktivitäten zu überprüfen. Die Prozessevaluierung wurde mit Hilfe von, über den gesamten Projektzeitraum erhobenen Feedback-Bögen durchgeführt. Sowohl die Gesundheitszirkel, als auch die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung und die Reflexion der Arbeit in der Steuerungsgruppe und im Projektteam wurden dafür herangezogen. Im Laufe des Projektes wurden die Akzeptanz und die Beurteilung der einzelnen umgesetzten Maßnahmen regelmäßig projektintern evaluiert, um hier vor allem rechtzeitig entgegensteuern zu können. Bei allen Angeboten und Veranstaltungen wurde die TeilnehmerInnenzahl erhoben. Bei allen Angeboten gab es Feedbackbögen. Die gesundheitspezifischen Fokusgruppen und die Gesundheitszirkel

wurden ebenfalls durch eigene Feedbackbögen evaluiert. Alle Treffen des Projektteams und der Steuerungsgruppe wurden in Protokollen dokumentiert.

In der Steuerungsgruppe wurde anhand der Vorgaben im Antrag, Evaluierungsergebnisse konkretisiert und zusammengefasst. Die laufenden Auswertungen der Angebote haben sehr rasch gezeigt, dass vor allem im Angebotssetting etwas zu ändern ist. Deshalb wurde in der Folge die Angebotspalette auf Maßnahmen mit aufsuchendem Charakter umgestellt. Durch die Auswertung wurde auch deutlich, dass die Informationskanäle, um sich zum Beispiel über Angebote zu informieren, nicht so stark genutzt werden, wie gedacht. Deshalb wurde ein großer Fokus auf persönliche Informationsweitergabe gesetzt.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Folgende Maßnahmen, die eine Veränderung bzw. Verbesserung der Arbeitsumgebung oder eine Reduktion von Arbeitsbelastungen oder Optimierung der internen Organisation zur Folge haben, wurden umgesetzt:

- Wasserkaraffen in allen Büros
- Handlauf beim Stiegenaufgang zwischen Neubau und Altbau
- fixer Sprechtag der Geschäftsführung 1 Mal im Monat
- mehr Ressourcen und bessere Erledigung EDV-spezifischer Anliegen
- verbindliche Gespräche von Geschäftsführung und Projektleitung zur Klärung arbeitsrelevanter Themen (wie z.B. Transfersicherstellung, Organisation von Vertretungen, ...)
- Einbindung des Betriebsrats bei Vereinbarungsgesprächen mit MitarbeiterInnen
- Quartalsweise Veröffentlichung von Entwicklungen und Veränderungen auf Feel ISOP
- Teilnahme der Geschäftsführung an Teamsitzungen mindestens 1 Mal im Jahr
- Gesunde Jause in der Kantine
- Verpflichtende Teilnahme bzw. Abmeldung bei ISOP Klausuren, Teams- und Qualitätszirkeln
- Teilnahme der Geschäftsführung an Teamsitzungen mind. 1 x Jahr
- Sesselmassage
- ISOP Chor

Folgende Maßnahmen, die eine Veränderung bzw. Verbesserung des persönlichen Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen zur Folge haben, wurden umgesetzt:

- Seminar „Rauchfrei in 6 Wochen“
- Seminar „Stressmanagement“
- Qualitätszirkel „Vorurteile & Ausgrenzung“
- Resilienz-Trainings
- Bewegungs-Workshops (Tanz-Nia, Sport, Laufen & Walken, Social Business Night Run)
- Ernährungs-Workshop
- Infoveranstaltung im Rahmen der Betriebsversammlung zum Thema Teilzeitauswirkung auf die Pension
- Gesunder Arbeitsplatz –ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze
- Klangreise – Achtsamkeit und Entspannung
- Ausbildung Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter (MbM)

Ziele und Ergebniskontrollen des Projektes:

Die MitarbeiterInnen sind für das Thema Gesundheit im ganzheitlichen Sinn sensibilisiert und sind in die Resilienz-Strategie eingeführt.

Erfüllt und belegt durch:

- 25% der Zielgruppe haben an Gesundheitszirkeln / gesundheitsspezifischen Fokusgruppen teilgenommen

- 5 Seminare zum Thema Gesundheit wurden angeboten
- 50% aller ISOP MitarbeiterInnen nahmen an zumindest einem Seminar zu einem Gesundheitsthema teil
- 10 Aktivitäten zum Thema Gesundheit wurden angeboten
- 25% aller ISOP MitarbeiterInnen nahmen an zumindest einer Aktivität zum Thema Gesundheit teil
- 3 Seminare wurden zum Thema Resilienz angeboten
- 30% aller ISOP MitarbeiterInnen nahmen die Möglichkeit wahr an einem Seminar zum Thema Resilienz teilzunehmen

Die Verhältnisse am Arbeitsplatz, vorhandene Strukturen, sind nach Projektende verbessert.

Erfüllt und belegt durch:

- die Vorhersehbarkeit hinsichtlich der Information und Kommunikation in der Arbeit konnte aufrechterhalten werden
- die Zufriedenheit mit dem Informationsfluss in der Arbeit konnte aufrechterhalten werden
- im Rahmen der Gesundheitszirkel werden verhaltens- sowie verhältnisbezogene Maßnahmen im Verhältnis 40:60 von den MitarbeiterInnen erarbeitet
- die Arbeitseinsätze sind so geplant, dass eine aktive Partizipation an den betriebsinternen Angeboten möglich ist

Das persönliche Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz ist nach dem Projekt verändert.

Erfüllt und belegt durch:

- 10 % der MitarbeiterInnen wenden erlerntes Gesundheitsverhalten an

Betriebliche Gesundheitsförderung ist dauerhaft im Unternehmen integriert und soll nach Projektdurchführung im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements weitergeführt werden.

Erfüllt und belegt durch:

- Bis Projektende ist der Ausbau von gesundheitsfördernden Maßnahmen in der Unternehmenspolitik verankert durch Bekenntnis der Unternehmensleitung zur Weiterführung der BGF, durch die Anpassung des Unternehmensleitbildes, durch die Auswahl eines BGM-Beauftragten.

Der Transfer als Good Practice in der betrieblichen Gesundheitsförderung in sozialen Unternehmen findet statt.

Erfüllt und belegt durch:

- eine Publikation zum Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung bei ISOP“ ist herausgegeben.
- eine Veranstaltung unter Mitwirkung zumindest eines Fördergebers zum Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung bei ISOP“ fand statt.

Die Heterogenität der ISOP MitarbeiterInnenstruktur – Ältere, MigrantInnen, Teilzeitbeschäftigte – und die Tatsache, dass es ein erklärtes Ziel des Projektes war, alle ISOP-Standorte (Steiermark weit) einzu beziehen, machten es notwendig, von Projektbeginn an das Thema der Chancengerechtigkeit mit zu denken und zu planen. Von Beginn an wurde den Standorten Rechnung getragen, in dem in jedem Standort BGF-Informationsecken eingerichtet wurden, die mit der jeweiligen aktuellen Information zum BGF-Projekt gefüllt werden. Weiteres wurden die Standorte vom Projektteam besucht, was eine enorme positive Resonanz für das Projekt mit sich brachte. Die Partizipation der MitarbeiterInnen aus den Standorten bei der Kick-off Veranstaltung und bei der Beteiligung der Befragungen konnte damit enorm gesteigert werden. Auch in der Angebotsgestaltung wurden standortspezifische Angebote geplant und vor Ort umgesetzt.

Der Tatsache der vielen Sprachen unter den MitarbeiterInnen wurde z.B. in der praktischen Durchführung der MitarbeiterInnen-Befragungen Rechnung getragen durch Peer-Gruppen (Unterstützung durch

KollegInnen). Diese Vorgehensweise war sehr zeitintensiv und hat den Projektzeitplan gefordert, war, im Sinne der Chancengerechtigkeit, jedoch unbedingt notwendig. Eine weitere Erkenntnis war die Tatsache, dass die Fragen in den Fragebögen zum Teil zu kompliziert formuliert waren. Hier wäre es nach dem Konzept der „einfachen Sprache“ von Seiten der FragebogenerstellerInnen notwendig, eine Adaptierung einzuführen. Davon würden nicht nur MitarbeiterInnen mit nicht-deutscher Muttersprache profitieren, sondern auch zahlreiche andere MitarbeiterInnen und die Beteiligung erhöhen. In der Zusammensetzung der Fokusgruppen/Gesundheitszirkel wurde auf eine ausgeglichene Beteiligung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, aus anderen Standorten und mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen gelegt. Die drei Gesundheitszirkel wurden unter gewisse Gesichtspunkte gestellt – es gab einen GZ mit der Überschrift "Alter", einen GZ "Teilzeit" und einen GZ "Migrationshintergrund". Die ausgehende Überlegung war, im Sinne der Chancengerechtigkeit, allen Diversitätsmerkmale der MitarbeiterInnenstruktur gerecht zu werden und dadurch eine breitgefächerte Partizipation zu gewährleisten. Allerdings ging, wie bereits gesagt (vgl. S. 4) dieses Konzept nicht auf und warf Diskussionen und Fragen auf, die im Nachhinein betrachtet nicht zielführend waren.

Bei den Aktivitäten und Methoden wurden über den Projektzeitraum klar, dass viele Angebote nicht in Anspruch genommen werden konnten, da es an zeitlichen Ressourcen bei den MitarbeiterInnen fehlte. Es wäre zu einer faktischen Mehrbelastung gekommen, was jedoch nicht Sinn in einem Gesundheitsprojekt sein kann. Deshalb kam es zu einer Umgestaltung in der Angebotspalette, weg von einer Workshop-Struktur hin zu einer aufsuchenden Maßnahmenplanung. Vor Ort, in den Büros, bei internen Treffen, im Rahmen von internen Veranstaltungen wurden unterschiedliche Themen angesprochen und angeboten.

Die Entscheidungsträger=Mitglieder der Steuerungsgruppe waren von Beginn an aktiv in den Prozess eingebunden und konnten aktiv Themen, Meinungen, Wissen und Erfahrungen einbringen und entscheiden, wie die Umsetzung stattfinden soll. Der Maßnahmenkatalog=Projektergebnisse wurde gemeinsam erarbeitet.

Die Projektziele konnten erreicht werden, was vor allem auch die Auswertung der zweiten Befragung verdeutlicht. Der bereits hohe Stand der Arbeitszufriedenheit konnte innerhalb der zwei Jahre gehalten bzw. erhöht werden. Das Thema Gesundheit war über die gesamten zwei Jahre in allen Gremien und internen Publikation präsent, und wurde als Querschnittsmaterie behandelt. Die Ergebnisse im Maßnahmenkatalog verdeutlichen, dass das Projekt vor allem auch genutzt wurde, um Veränderungen, die dem Prozess einer Organisationsentwicklung entsprechen, einzuleiten.

Mit der Planung eines Gesundheitsmanagement-Prozesses nach Ablauf des Projektes wird deutlich, dass die begonnene Arbeit weitergeführt werden soll. Das Commitment der EntscheidungsträgerInnen ist da, als Struktur soll das bereits vorhandene Qualitätsmanagement dienen. Die Anbindung an einen bereits implementierten Prozess im Unternehmen scheint hierbei die erfolgversprechendste.

Dadurch wird auch deutlich, dass ein Gesundheitsmanagement in jedem Unternehmen umgesetzt werden kann, wenn das Thema Gesundheit als Querschnittsthema wahrgenommen wird. Ein Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung kann hierbei als Zündschnur genutzt werden, um den Prozess in Gang zu setzen.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Eine Erkenntnis, die sich über den gesamten Projektzeitraum manifestiert hat, ist, dass die Methoden und Aktivitäten, um ein Thema wie Gesundheit in den Arbeitsplatz/ablauf zu bringen, kreativ gewählt werden müssen und in sich einen Neuigkeitswert im Unternehmen haben müssen. Alle Kommunikationskanäle im Unternehmen zu nutzen ist unbedingt notwendig, um das Thema BGF für die breitest mögliche MitarbeiterInnenzahl zu gewährleisten.

Innovative Instrumente bei der Erhebung/IST-Analyse, wenn es um andere Sprachen und Bildungsniveaus geht, wären wünschenswert. Auch der Einsatz nach dem Modell „der einfachen Sprache“ wäre sinnvoll bei der Erstellung von Fragebögen. Derzeit liegen unseres Wissens solche Instrumente – zumindest frei zugänglich – nicht vor. Hier wäre das Knowhow aus einer diversitätsorientierten Sozialforschung notwendig. Das können Betriebe allein jedoch nicht bewerkstelligen. Im Unternehmen und für das Projekt bedeutet das für die weitere Umsetzung sehr viel persönlichen Einsatz durch das Projektteam und weitere unterstützende MitarbeiterInnen. (z.B. durch die Peer-Gruppen Übersetzung der Fragebögen).

Um diversitätsorientiert zu arbeiten, ist es zielführender die Diversitätsmerkmale im Hintergrund zu halten und auf der Prozess- und Maßnahmenebene steuernd einzugreifen. Chancengerechtigkeit und Diversität als Querschnittsthema ist in allen Ebenen unbedingt mitzudenken, aber nicht als offene Kategorien einzusetzen. Denn aus unserer Erfahrung kann es dadurch zu Zuweisungsdiskussionen kommen, die nicht zielführend sind. (z.B. "Warum gibt es einen eigenen GZ „Migration“ – sind wir Migranten kränker??"). Für eine Etablierung eines Gesundheitsmanagement bedeutet das, diversitätsorientiertes Arbeiten durch Steuerung und nicht "Zuschreibungen" in der Planung der Arbeitsgruppen.

Die Fokussierung im Projekt von Anfang an auf die unterschiedlichen Zielgruppen haben die Perspektiven erweitert und bereits in der Planung geholfen, zielgruppenspezifisch zu arbeiten.

Für eine erfolgreiche Umsetzung eines BGF Projektes ist aus unserer Sicht, der persönliche Einsatz und die Überzeugung der Steuerungsgruppe, KollegInnen im Betrieb, die motivieren können, aufsuchende Methoden und persönliche Ansprache unbedingt notwendig.

Der politische Ansatz zu Beginn des Projektes, durch einen Transfer der Ergebnisse zu Fördergebern, die Präsenz des Themas „Gesundheit in sozialen Unternehmen“, in welchen es keine Gewinne oder Profite gibt, die in Maßnahmen der Gesundheitsförderung fließen können, zu verdeutlichen und damit einen Umdenkprozess einzuleiten, konnte leider nicht erfüllt werden. Das Interesse der öffentlichen Fördergeber an Themen der Gesundheitsförderung ist enden wollend.

So bleibt es bei den sozialen Unternehmen, kreativ und lösungsorientiert, mit knappen zeitlichen und finanziellen Ressourcen, im Sinne einer Salutogenese, an der Gesundheitsförderung für ihre MitarbeiterInnen zu arbeiten.

Anhang

Listen Sie Ihre veröffentlichbaren Beilagen zum Bericht auf. Diese sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.

- Projektablaufplan
- 1. Gesundheitsbericht
- Broschüre – Maßnahmen und Aktivitäten (Juni 2015)
- Broschüre – Maßnahmen und Aktivitäten (November 2015)
- ISOTOPIA „feel ISOp –stay sane“

Hinweis:

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.